Adempimenti del datore di lavoro per la sicurezza dei propri dipendenti sui luoghi di lavoro

scritto da goal | 1 Marzo 2022



Bruno Anastasio* Oriana Costantini**

Quando parliamo di sicurezza sul lavoro facciamo riferimento a tutte quelle azioni, misure, provvedimenti e valutazioni che devono essere messi in atto all'interno dei luoghi di lavoro, sia pubblici che privati, al fine di garantire e tutelare la salute e l'incolumità del lavoratore, muovendoci in due sfere distinte, ma complementari: quella della prevenzione e quella della protezione.

Per prevenzione indichiamo tutte le misure da adottare per prevenire e quindi evitare un evento dannoso, mentre con protezione stiamo ad indicare tutte le misure volte a proteggere il lavoratore da un evento dannoso o limitarne le conseguenze.

Tutte le norme di riferimento sulla materia di sicurezza sul lavoro sono racchiuse nel **Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro** introdotto con il **decreto legislativo del 9 aprile 2008, n° 81**, che è andato a sostituire, abrogare o assorbire tutte le normative precedenti, che fino a quel momento erano state molto scarne e frammentate.

I principi fondamentali su cui si basa tutto il sistema di sicurezza sul lavoro sono:

- Valutare i rischi per la salute e la sicurezza presenti
- Eliminare o ridurre tali rischi
- Limitare l’utilizzo di sostanze pericolose sui luoghi di lavoro
- Effettuare controlli sanitari periodici dei lavoratori
- Informare e formare i lavoratori in materia di sicurezza
- Informare e formare i rappresentanti della sicurezza aziendale
- Programmare e attuare misure di sicurezza adatte
- Vigilare sull’effettiva efficacia ed applicazione di tali misure di sicrezza

Le disposizioni contenute nel Testo Unico si applicano in tutte le aziende in cui sia presente **almeno un lavoratore**. Il lavoratore può essere definito il creditore di garanzia, il destinatario per eccellenza delle misure di tutela previste dal d.lgs n. 81/2008, che ha esteso, a differenza della precedente normativa, le tutele a qualunque soggetto presti la propria opera nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Il lavoratore designa ed elegge il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che diviene quindi la figura principale mediante la quale si realizza la partecipazione attiva dei lavoratori, ed è colui che rappresenta i lavoratori nei confronti dell’azienda/ datore sugli aspetti relativi alla sicurezza e salute del lavoro.

Una volta eletto il RLS hanno inizio gli obblighi del datore di lavoro, il quale è il principale destinatario degli obblighi previsti dalla normativa (art. 18).

Il primo ed essenziale obbligo è quello di informare il lavoratore del diritto di eleggere o designare il RLS, il cui mandato dura tre anni, dopodiché dovrebbe essere rieletto o confermato.

È vero quindi che gli obblighi del datore nascono successivamente alla scelta del lavoratore, ma l'obbligo e la responsabilità di renderlo edotto a dover compiere questa scelta è sempre preventiva e a carico del datore di lavoro.

Ricordiamo, però, che nel caso in cui il lavoratore non dovesse provvedere all'elezione di un RLS, le funzioni di tale figura vengono esercitate dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale di cui all'art.48 che eserciterà in toto le competenze del RLS. In questo unico caso, inoltre, ai sensi dell'art. 48 comma 3, tutte le aziende in cui non è stato eletto un RLS, dovranno partecipare ad uno specifico Fondo (art. 52), versando un contributo pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda o unità produttiva.

Il numero minimo dei RLS è:

- 1 RLS nelle aziende/unità produttive fino a 200 lavoratori;
- 3 RLS nelle aziende/unità produttive da 201 lavoratori a 1000 lavoratori;
- 6 RLS nelle aziende/unità produttive oltre i 1000 lavoratori

Una volta designato ed eletto il RLS deve essere fatta comunicazione telematica all'Inail del suo nominativo. Di seguito le sezioni da scegliere sul sito INAIL per effettuare la comunicazione:

Home > Attività > Prevenzione e sicurezza > Promozione e cultura della prevenzione > **Comunicazione nominativo Rls**

Dopodiché il datore di lavoro dovrà consultare il RLS per:

- la stesura del documento valutazione dei rischi (il RLS deve essere consultato preventivamente per questa attività, anche se la mancata elezione o designazione del RLS da parte dei lavoratori non solleva il datore di

lavoro alla valutazione dei rischi);
- programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nelle aziende o unità produttive;
- designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione;
- nomina degli addetti alla prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi, le attività ad essi connesse.

Un ulteriore obbligo indelegabile del datore di lavoro è quello di designare il **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).**

Il RSPP è il soggetto designato, previa consultazione del RLS, dal datore di lavoro per coordinare il servizio di prevenzione e protezione ed è il consulente tecnico del datore di lavoro al quale egli ricorre per eseguire materialmente le attività di valutazione dei rischi e definizione delle misure preventive e protettive necessarie.

Può essere designata una persona interna o esterna all'azienda (salvo i casi previsti dall'art. 31 c. 6 per i quali il RSPP deve necessariamente essere interno), sempreché sia in possesso dei seguenti requisiti:

- possedere un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione e aggiornamento adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, conformi ai contenuti dell'Accordo Stato-Regioni 7 luglio 2016.

Il datore di lavoro può svolgere direttamente il ruolo di RSPP e deve possedere un attestato di frequenza allo specifico corso di formazione conforme ai contenuti dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, n. 223.

Tutti gli obblighi del datore di lavoro sono stabiliti in

particolar modo dall’ art. 18 del d.lgs. 81/08 e sono:

1. effettuare la valutazione dei rischi e redigere l’apposito documento (DVR) che deve essere fatto subito all’avvio dell’attività lavorativa nell’azienda e deve essere aggiornato ogni qualvolta sussistano rilevanti modifiche all’organizzazione o al processo lavorativo. Inoltre, le scadenze delle valutazioni cambiano a seconda dei rischi;

2. assicurare la presenza di un servizio di prevenzione e protezione efficace;

3. nominare le principali figure coinvolte nell’attuazione delle norme sulla sicurezza, che non sono solo, come abbiamo potuto osservare fino ad ora, il lavoratore, il datore di lavoro, il RSL e il RSPP, ma affianco a questi soggetti abbiamo anche il **Dirigente** che può essere definito come un “alter ego” del datore di lavoro, in quanto è il soggetto a cui il datore di lavoro assegna il compito di attuare le sue direttive, organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa; **il Preposto**, figura sovraordinata rispetto agli altri lavoratori, ma privo di poteri di organizzazione, può solo vigilare e controllare o disporre in situazioni di pericolo grave ed immediato; il **Medico Competente,** figura prevista nei casi in cui ci sia l’obbligatorietà della sorveglianza sanitaria, esegue le visite mediche sui lavoratori per cui è prevista questa particolare forma di tutela annualmente o come disposto dalla legge, e presta la sua consulenza tecnica al datore di lavoro per gli aspetti correlati all’igiene; **Addetti alla gestione delle emergenze,** nominati preventivamente dal datore di lavoro, sono un gruppo di lavoratori che si deve occupare della prevenzione incendi, lotta antincendio, primo soccorso, salvataggio, gestione delle emergenze;

- programmare e assicurare la presenza di un servizio di prevenzione e protezione efficace.

La riunione periodica per la sicurezza è prevista dall'art. 35 e per le aziende con più di 15 lavoratori dovrà svolgersi almeno una volta all'anno;

- provvedere alla fornitura **dispositivi di protezione individuale** e collettiva. Una particolare attenzione deve essere rivolta agli estintori il cui controllo deve essere effettuato ogni sei mesi, mentre la revisione e il collaudo hanno scadenze diverse in base alla tipologia di estintore;
- provvedere alla **formazione** dei lavoratori in base al loro ruolo e al loro grado di responsabilità.

Preferibilmente la formazione per i lavoratori dovrebbe partire anteriormente o contestualmente all'assunzione o contestualmente e concludersi entro 60 giorni da essa;

La materia della sicurezza sul lavoro è particolarmente delicata perché il mancato rispetto delle procedure può comportare conseguenze gravi e finanche la morte del lavoratore. Pertanto, il mancato adempimento delle disposizioni previste comporta **responsabilità** e conseguenze sul piano **civile, penale ed amministrativo**.

Le responsabilità si distinguono in

- **Soggettiva:** quando il soggetto risponde a titolo di dolo o colpa solo per atti da lui
- **Oggettiva:** quando il soggetto è tenuto a rispondere anche del danno commesso da altri, in considerazione del ruolo ricoperto in azienda.

Di seguito si riporta il sistema sanzionatorio previsto dal Testo unico fin qui analizzato:

1. Mancata designazione del responsabile del servizio di

prevenzione e protezione dai rischi: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro (da 3.350,47 a 8.577,20 euro se nei tre anni precedenti il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti).

2. Mancata frequentazione dei corsi di formazione (in caso di svolgimento diretto dei compiti di RSPP): arresto da 3 a 6mesi o ammenda da 3.071,27 a 7.862,44 euro (da 3.350,47 a 8.577,21 euro se nei tre anni precedenti il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti).

3. Violazione del dovere del datore di lavoro di consegna del DVR al RLS: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 921,38 a € 4.914,03 (elevati a € 1.005,14 e € 5.360,76 se nei tre anni precedenti il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti).

4. Violazione del dovere del datore di lavoro di consentire al RLS la verifica delle misure di sicurezza e protezione: ammenda da € 2.457,02 a € 4.914,03 (elevati a € 2.680,38 e € 5.360,76 se nei tre anni precedenti il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti).

5. Violazione del dovere del datore di lavoro di consultazione del RLS: ammenda da € 2.457,02 a € 4.914,03 (elevati a € 2.680,38 e € 5.360,76 se nei tre anni precedenti il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti).

6. Violazione del dovere del datore di lavoro di formazione del RLS: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 1.474,21 a € 6.388,23 (elevati a € 1.608,23 e € 6.968,98 se nei tre anni precedenti il datore di lavoro è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi

illeciti). Gli importi sono raddoppiati se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, e triplicati se si riferisce a più di dieci lavoratori.

A parere di chi scrive, il testo unico sulla sicurezza del lavoro è un baluardo di civiltà raggiunto nel corso di una giusta evoluzione della società, ma, purtroppo, in un mercato globale selvaggio l'insieme delle norme per la sicurezza del lavoro sono travisate come un ulteriore "obolo" da versare alla già complicata burocrazia motivando talvolta la delocalizzazione in paesi in cui tale sensibilità civile è ancora meno sviluppata. Da anni sui tavoli tecnici si discute sulla necessità di monitorare l'applicazione di tali adempimenti sul sistema mondo affinché si possano uniformare i costi di gestione della manodopera e soprattutto garantire le tutele per tutti i lavoratori.

Odcec Napoli

** *Tirocinante Odcec Napoli*